



**MANUAL DE PREVENCIÓN  
Y ACTUACIÓN  
FRENTE AL ACOSO**

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	<b>7</b>
<b>3.</b>	<b>DEFINICIÓN Y TIPOS DE ACOSO</b>	<b>9</b>
<b>4.</b>	<b>CONDUCTAS DE ACOSO</b>	<b>12</b>
<b>5.</b>	<b>MEDIDAS PREVENTIVAS</b>	<b>17</b>
<b>6.</b>	<b>CANAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA REALIZAR LAS DENUNCIAS</b>	<b>20</b>
<b>7.</b>	<b>CRITERIOS DE ACTUACIÓN, FASES DEL PROCESO Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO</b>	<b>22</b>
<b>8.</b>	<b>DIFUSIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	<b>28</b>
<b>9.</b>	<b>ANEXOS</b>	<b>30</b>



## 1. INTRODUCCIÓN

La Asociación APROME está comprometida con la promoción del bienestar de la infancia y las familias, realizando actuaciones profesionales para favorecer la convivencia, la solución de dificultades que puedan surgir en el ciclo vital de las familias, y contribuir al desarrollo de sus miembros, priorizando siempre el interés superior de los niños, niñas y adolescentes.

En el [II Plan de Igualdad de APROME](https://aprome.org/pdf/II%20PLAN%20DE%20IGUALDAD.pdf) elaborado por APROME y que lleva por título: “Camino de la Igualdad 2020-2022”, <https://aprome.org/pdf/II%20PLAN%20DE%20IGUALDAD.pdf>, se recoge la elaboración del protocolo para la prevención y actuaciones en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En este esfuerzo por certificar la calidad de sus servicios, y siendo consciente de la responsabilidad implícita en las actuaciones que lleva a cabo, APROME, desarrolló también, el [Código Ético](https://aprome.org/pdf/CODIGO%20ETICO.pdf) <https://aprome.org/pdf/CODIGO%20ETICO.pdf>, como complemento a las Políticas de Buenas Prácticas de la Entidad, con los siguientes objetivos prioritarios:

- Definir los principios de APROME.
- Favorecer la gestión ética y responsable de la Entidad.
- Incrementar la transparencia de las intervenciones llevadas a cabo.
- Ofrecer y fomentar un entorno laboral satisfactorio y favorable que promueva el desarrollo profesional y el compromiso con la Entidad.

Este patrón de conducta y las buenas prácticas asociadas al mismo se fundamentan en un conjunto de valores básicos que son el sello de identidad de APROME: la Honestidad, la Igualdad, el Respeto, la Profesionalidad, la Responsabilidad y el Compromiso, el Esfuerzo, el Trabajo en equipo y la Colaboración, junto con la Transparencia.

Con la creación de este Código ético de APROME y su entrada en vigor se recogieron los estándares mínimos de comportamiento exigibles que deben regir la conducta de las personas vinculadas a APROME, con pautas de ética e integridad coherentes con la misión, principios y valores de la organización.

En APROME, pensamos que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad de trato y no discriminación, y la integridad física y moral son derechos fundamentales del personal. El acoso y la violencia son una problemática que nos puede afectar, por ello, solo mediante el consenso y la colaboración de todas las personas que formamos parte de APROME podremos prevenirlo y erradicarlo.

Cualquier tipo de acoso son conductas contrarias a los derechos humanos que afectan al bienestar de quienes las sufren, les impiden su desarrollo, merman su productividad y capacidad de gestión, a la par que enrarecen el entorno laboral, obstaculizando la consecución de las metas de la organización.

Debido a la preocupación de APROME para evitar este tipo de conflictos y sus consecuencias, se desarrolla en este documento, que amplía y mejora lo reflejado en el II Plan de Igualdad y en el Código ético de APROME, e incorpora una serie de principios generales con la finalidad de ser un marco referencial de actuación para la prevención, determinación, denuncia y sanción del acoso y la violencia dentro del lugar de trabajo.

Esta guía describe de una forma sencilla y comprensible las distintas formas de acoso (sexual, por razón de sexo, por discriminación y moral o *mobbing*). Y está dotada además de los canales y medidas necesarias para su comunicación y cumplimiento.

Por lo tanto, con ella se establece el compromiso de todos los miembros de APROME de actuar conforme a los principios generales y obligaciones laborales. Y del mismo modo, pretende guiar y orientar el comportamiento profesional y responsable de la Entidad y sus miembros en todas sus actuaciones.

## 2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objeto del presente documento es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral.

Para ello, se elabora, por parte del comité asesor, del comité de Buenas prácticas y del comité de Igualdad de APROME, este documento de prevención del acoso laboral y protocolo de actuación, que tiene por finalidad aportar el marco teórico, las orientaciones y especificaciones técnicas necesarias para iniciar y llevar a término el proceso completo de denuncia y posterior toma de decisión respecto a una acusación formal y confidencial de un hecho de acoso, ya sea de acoso laboral, sexual o por razones de sexo.

Por tanto, este protocolo frente al acoso es un plan contra el acoso laboral que contempla aquellas medidas que son necesarias para prevenir, evitar o eliminar cualquier tipo de situación de acoso en la Entidad, sea esta por razón de sexo, acoso sexual o acoso moral. Su objetivo es, entonces, erradicar comportamientos nocivos que perjudican tanto a las personas trabajadoras que los sufren como a la propia Entidad, que es la responsable del bienestar físico y psicológico de las personas que la componen.

Esta guía tiene por objeto ayudar a consolidar un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de edad, sexo, incapacidad, origen étnico, tendencias políticas, religión u orientación, velando porque las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo.

Surge con el fin último de desarrollar el comportamiento que toda persona vinculada profesionalmente a APROME debe tener ante situaciones que puedan ser consideradas de "ACOSO", desde dos aspectos esenciales:

1. PREVENTIVO: establecer medidas enfocadas a PREVENIR Y EVITAR situaciones de acoso o situaciones susceptibles de constituir acoso.
2. ACTUACIÓN: establecer un procedimiento interno de actuación si se produce una DENUNCIA O QUEJA interna por parte de algún/a empleado/a respecto de un presunto escenario de acoso.

Por tanto, este manual incorpora las medidas de prevención y denuncia ante las posibles situaciones de acoso, con aspectos mínimos de obligado cumplimiento para poder actuar de forma honesta y responsable ante el acoso laboral en todos los Centros que gestiona APROME.

Este manual será aplicable a todas las personas que conforman APROME: personal directivo, mandos intermedios, personal técnico, personal administrativo y

personal auxiliar, voluntariado, personal becario o en prácticas, así como a las personas socias y miembros de la junta Directiva.

### 3. DEFINICIÓN Y TIPOS DE ACOSO

Cuando se utiliza la expresión “acoso laboral”, a los efectos de este manual, según la NTP 854 del INSHT, la definición de acoso psicológico en el trabajo (APT), es la siguiente: “Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder -no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo importante para la salud”.

Por tanto, acosar se refiere a una acción o una conducta que implica generar una incomodidad o disconformidad en el otro y se produce cuando una persona hostiga, persigue o molesta a otra, se producen elementos de hostigamiento o exposición reiterada a conductas violentas con la intención de hacer daño o perjudicarle o con la finalidad de que se canse y desaparezca del entorno laboral.

H. Leynmann define el acoso como:

“Situación en la que una persona (o, en raras ocasiones, un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media unos 6 meses) sobre otras personas o persona, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona acabe abandonando el lugar de trabajo”.

Dentro de los tipos de acoso, podemos distinguir tres:

- **El acoso laboral o *mobbing*** hace referencia a una serie de comportamientos y conductas abusivas dirigidas a degradar psicológicamente a una persona trabajadora, minándole la autoestima y la moral, mediante un hostigamiento y una situación de violencia psicológica continuada. Esta violencia llega a producir una lesión de la dignidad y de la integridad de la persona trabajadora. De acuerdo a la jerarquía de quien acosada y de la persona afectada, el acoso puede ser clasificado en: horizontal o vertical (ascendente o descendiente):

- **Horizontal:** Se define como el tipo de acoso, ejercido por uno o varias personas compañeras de trabajo de la víctima. Las personas implicadas tienen el mismo nivel jerárquico dentro de la organización.
  
- **Vertical:** en sus dos vertientes:
  - Ascendente: se define como el tipo de acoso en que la víctima ocupa un cargo de nivel superior al que ocupa la persona(s) acosadora(s) dentro de la organización, es decir cuando una persona que ocupa un cargo superior es acosada por su subordinado/a(s).
  - Descendente: se define como el acoso ejercido por una persona que ostenta un cargo jerárquico superior al cargo ocupado por la víctima. Aquí, generalmente es posible identificar de forma más clara el abuso de poder.
  
- **El acoso sexual** lo constituye cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y no consentida por quien la sufre. Por lo tanto, si esa acción es aceptada y consentida<sup>1</sup> por quien la recibe, no existiría acoso sexual. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Sin embargo, existen múltiples definiciones de acoso sexual pero todas ellas coinciden en dos aspectos: que se trata de una conducta con componentes de carácter sexual y que atenta contra la dignidad de la persona que es víctima de dicha situación.

McKinnon (1979) define el AS como “la imposición no deseada de favores sexuales en el contexto de una relación desigual de poder” y considera como ejemplos las sugerencias verbales o chistes con connotaciones sexuales, guiños, abrazos, pellizcos, las proposiciones indecentes y las relaciones sexuales impuestas por la fuerza.

La Recomendación de la Comunidad Europea 92/131, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, abordó el AS y propuso la siguiente definición: el acoso sexual es “toda conducta de naturaleza sexual (incluimos conductas verbales, no verbales y físicas) u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros”.

---

1 Manifestación de voluntad, expresa o tácita, por la cual se acepta la relación, debe estar ser libre de toda coacción para existir.

- **El acoso por razón de sexo** (y otros acosos discriminatorios), que constituye cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de un queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

## 4. CONDUCTAS DE ACOSO

Cabe aclarar que, en este documento, en ningún caso se pretende abarcar todas los comportamientos, conductas y situaciones posibles que puedan surgir, sino establecer unas conductas mínimas que deben orientar a las personas vinculadas a APROME, en lo referente al acoso.

Se denomina acoso moral o *mobbing* a toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Las **modalidades generales del acoso laboral** son, entre otras, las siguientes:

- **Maltrato laboral:** todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como persona empleada o trabajadora; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia de la persona empleada o trabajadora, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, identidad sexual, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para la persona trabajadora o empleada. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- **Inequidad laboral:** asignación de funciones a menosprecio de la persona empleada o trabajadora.
- **Desprotección laboral:** toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de la persona trabajadora mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos de seguridad.

H. Leymann entendió el mobbing como una forma de violencia psicológica extrema que se puede producir en el ámbito de una organización en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos en su Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) que se ejercen de forma sistemática, al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado -más de 6 meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Por tanto, se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida (MÍNIMO 6 MESES) y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, la identidad, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de otras personas, sean compañeras de trabajo o usuarias de los servicios.
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en público.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- La descalificación humillante y en presencia otras personas, sean compañeras de trabajo o usuarias de los servicios de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo.
- La exigencia de realizar horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto al resto del personal.
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias justificadas y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- Ignorar o hacer el vacío a una persona.
- Evaluar su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- Aislar a la persona trabajadora y dejarle sin trabajo o asignarle tareas o trabajos absurdos o imposibles, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.

- Exigir una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Ridiculizar e imitar de forma despectiva, recibir ofensas verbales, insultos, gritos, así como críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo, bien de forma directa o frente a terceros.
- Difundir rumores orquestados por el/a acosador/a o acosadores/as sobre la persona o la vida privada del/a acosado/a.
- Cualquier otra conducta no contemplada anteriormente, que genere una situación de acoso moral en la persona, si estas se hacen de forma reiterada.

Además, existen también **diferentes tipos de acoso sexual**, siendo los siguientes:

- Chantaj sexual. En este tipo de acoso se obliga a la persona trabajadora a someterse a determinados requerimientos sexuales y en caso de negarse, ser perjudicada laboralmente. Se utiliza explícita o implícitamente para tomar una decisión que afectará al futuro profesional de la trabajadora. Son sujetos activos de este tipo de actos quienes tienen poder para decidir sobre la relación laboral de la “víctima”. Se trata propiamente de un chantaje sexual, es decir, “esto a cambio de favores sexuales”.
- Acoso entre pares, intimidación. Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas o manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual, que tienen por finalidad el coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o de abuso
- El acoso sexual ambiental. Todas aquellas conductas que crean un ambiente de trabajo hostil, humillante o amenazador para el acosado. Pueden ser sujetos activos tanto superiores como compañeros/as de trabajo.

El repertorio de conductas presentes en una situación de estas características es múltiple y variado.

Son comportamientos que constituyen acoso sexual las que relacionamos a continuación:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes, de contenido sexual explícito o implícito, bromas o chistes obscenos.
- Propositiones de carácter sexual, directas o indirectas, incluyendo tocamientos, gestos obscenos, y roces innecesarios.
- Cartas, notas o *mails* con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales, o que, sin perseguir dicho objetivo, simplemente ofendan o intimiden a la persona destinataria.
- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos, de naturaleza sexual, sobre la apariencia e imagen de la persona trabajadora.
- Toda agresión sexual.
- Cualquier otra conducta asimilable a las anteriores que de forma directa o a través de la participación en un “clima laboral de acoso” que se perciba como indeseado e indeseable por la persona trabajadora.

**Conductas verbales:**

- Bromas, chistes con contenido sexual.
- Piropos ofensivos.
- Comentarios insultantes hacia una persona con connotaciones sexuales.
- Valoración sobre el aspecto físico de alguien.
- Reiteración en la petición de citas.
- Observaciones peyorativas sobre las mujeres en general.
- Pedir relaciones sexuales sin presión.
- Preguntas íntimas y personales sobre la sexualidad de una persona. Intromisión en la vida sexual.
- Chantaje sexual: ofrecimiento de beneficios laborales a cambio de favores sexuales, presiones para obtener favores sexuales con amenaza o recompensa.
- Amenazas de represalias después de negarse a acceder a alguna de las insinuaciones sexuales.

**Conductas físicas:**

- Violación del espacio vital de una persona.
- Tocar, pellizcar o agarrar.
- Acariciar, besar o abrazar.
- Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico con su cuerpo.
- Agresión sexual, tipo penal propio dentro de los “delitos contra la libertad e indemnidad sexual”.

**Otras conductas:**

- Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguien.
- Realización de sonidos, gestos o movimientos obscenos.
- Material sexual: utilización de protectores de pantalla sexualmente sugerentes, mostrar, exponer o buscar en Internet o enviar por correo electrónico cualquier tipo de información de carácter sexual, realizar dibujos degradantes de las mujeres, enviar notas, cartas o exponer pósters con connotaciones sexuales.

Y, por último, cualquier comportamiento, conducta o práctica realizados en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, se trataría de acoso por razón de sexo.

**Son comportamientos que constituyen acoso por razón de sexo:**

- Toda conducta hostigadora motivada porque una persona haya ejercitado o pretenda ejercitar derechos derivados de la asunción de cargas familiares que habitualmente son asumidas por las mujeres, como, por ejemplo: permiso de maternidad, la reducción de jornada por cuidado de hijos/as u otras conductas propias de su cultura, etnia, religión.
- Cualquier efecto adverso que se genere contra una persona por manifestar y denunciar cualquier queja, reclamación o denuncia de cualquier tipo, destinados a

impedir su discriminación o cualquier otro aspecto relacionado con los derechos humanos, recogido en el Código Ético y de Conducta.

**No constituyen acoso laboral** bajo ninguna de sus modalidades:

- No se pueden considerar acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten el ámbito laboral e influyen en la organización y en las relaciones laborales.
- Los actos respetuosos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- Solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el estatuto de los trabajadores o el convenio colectivo.
- Las ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Las amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Los conflictos personales y sindicales.

## 5. MEDIDAS PREVENTIVAS y ACTUACIONES

Este manual, pretende ser un complemento al sistema de gestión de riesgos psicosociales que, en todo caso, supone una mejora preventiva.

El objetivo que nos planteamos a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y, de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo para procurar minimizarlo.

Es importante reseñar que existen ciertos factores y situaciones determinadas dentro de la organización que favorecen el surgimiento de situaciones de acoso laboral:

- Liderazgo mal ejercido.
- Falta de comunicación interna y mal ejercicio de los canales de comunicación existentes.
- Conflictos dentro de la organización no resueltos.
- Falta de valoración al trabajo realizado por los/as compañeros/as.
- Funciones y tareas no definidas claramente.
- Exigencias desmedidas y presión laboral constante.
- Ambientes estresantes o con alto nivel de estrés.
- Falta de asertividad en el planteamiento de los problemas.
- Políticas internas poco claras o no existentes.

Por tanto, las medidas preventivas frente a cualquier tipo de acoso, se basan principalmente en la comunicación, sensibilización y formación (Ver punto 8).

La actuación preventiva frente al acoso laboral debe plantearse a dos niveles:

### A.- Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.

La primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral es un adecuado diseño de la organización del trabajo, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales en general. Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales.

### B.- Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.

Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso. En este sentido debemos prestar atención a la responsabilidad, la formación y la comunicación.

Además, todo el personal tendrá la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad; la dirección, las personas coordinadoras, el

personal técnico y el personal auxiliar deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.

Se promoverá las “buenas maneras” en la conducta con el objetivo de preservar en todo momento la dignidad de la persona. Para ello es importante evitar comentarios sobre la vida privada, apariencia, condición sexual. Evitar dibujos y fotografías de contenido sexual, agresiones verbales, etc.

En APROME, para poder evitar este tipo de situaciones, de manera general se realizarán las siguientes actuaciones:

- El Plan de Igualdad, el Código Ético y de Conducta y este manual frente al Acoso deberán ser entregados a toda persona que se incorpore a la entidad, siguiendo el “PLAN Y PROTOCOLO DE ACOGIDA”.
- Todo el personal debe disponer de una copia de la presente guía fácilmente accesible en su centro de trabajo.
- Se dispondrá de un decálogo en materia de prevención del acoso, visible y accesible en las zonas de despacho de todos los centros de trabajo.
- La formación sobre Prevención de acoso y protocolo de denuncia, se incorporará en los Planes Anuales de Formación de todas las instalaciones, conjuntamente con la formación sobre el Código Ético y de Conducta que persiguen las buenas prácticas en APROME.
- Se realizará una comunicación a todo el personal respecto a los canales de denuncia y mecanismos de respuesta, en el supuesto de producirse alguna situación de “acoso”.

De manera esquemática las fases para llevar a cabo la prevención de los casos de acoso serán las siguientes:

### PREVENCIÓN PRIMARIA

Tiene como fin proporcionarles pautas de relación positivas y de mejora del clima laboral. Se trabaja cuando el acoso todavía no ha ocurrido para evitar su aparición.

- Desarrollar y promover habilidades para establecer relaciones laborales basadas en el respeto mutuo.
- Promover el desarrollo de conocimientos y habilidades para prevenir, comunicar y enfrentar situaciones de acoso.
- Facilitar mecanismos para que el personal comunique situaciones de maltrato o violencia.

### PREVENCIÓN SECUNDARIA

Acciones realizadas cuando hemos identificado indicadores de riesgo, pero aún no se ha desencadenado una situación de acoso destacable.

- Durante el primer trimestre se pasa una encuesta de clima laboral y en función de las aportaciones se establecerán pautas de actuación y se dará respuesta a posibles conflictos o situaciones interpersonales que se reflejen en los mismos.
- Una vez al año se desarrollará una campaña de sensibilización acerca del acoso.

### PREVENCIÓN TERCIARIA

Acciones que realizamos cuando se detecta un caso de acoso:

- Se le muestra el máximo apoyo emocional a la víctima.
- Se mantiene una entrevista con la misma.
- Se procede según el plan de intervención que el protocolo de acoso aconseje.

Si el protocolo no se activa:

- Se mantienen entrevistas tanto con la víctima como con la(s) persona(s) acosadora(s) , por separado.
- Se implementan medidas para evitar que la situación vuelva a suceder.
- Dependiendo de los casos, se plantean cambios de Centros de trabajo con el fin de que la situación se vaya normalizando.

## 6. CANAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA COMUNICAR DENUNCIAS DE ACOSO

La denuncia es el acto formal para dar a conocer la situación irregular que está experimentando una persona trabajadora y que puede corresponder a una situación de acoso. Esto implica iniciar un procedimiento objetivo destinado a investigar los hechos que pudiera ser constitutivos de acoso.

Los contenidos mínimos de la denuncia serán:

- La identificación de la presunta persona acosada, de la presunta persona acosadora y de la persona denunciante, si es distinta a la víctima.
- La descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.
- La Identificación de las posibles personas testigos del acoso.

Se adjunta formulario de denuncia (véase Anexo II).

La denuncia implica dar inicio al procedimiento tendiente a investigar un(os) hecho(s) que pudieran ser constitutivo de acoso. La denuncia deberá ser presentada por el/la afectado/a ante la figura del Comité de denuncia, momento en el cual, el/la denunciante deberá consignar en el “formulario de denuncias de acoso laboral y/o sexual”, los hechos que estarían constituyendo acoso y firmar el referido formulario.

En el supuesto de que dicha persona requiera la ayuda o colaboración de alguna integrante de la organización, solicitará la misma a la Dirección, al responsable de recursos humanos o a la al responsable de asesoría jurídica de APROME.

Las vías o canales de denuncia establecidos son comunes a los establecidos para el Código Ético y de Conducta, siempre y cuando la reglamentación local no exija otras vías de comunicación y/o participación, en cuyo caso se adecuará la presente guía.

Los COMPONENTES que participarán en el procedimiento de un caso de acoso serán:

1) El **comité de denuncia**, que estará compuesto por:

- La Gerencia de la Entidad.
- Persona responsable de recursos humanos.
- Las personas miembros del comité de Igualdad y comité de Código de conducta, de las cuales dos ejercerán de mediadoras y serán las personas designadas para acoger a la persona denunciante, recibir la denuncia de acoso laboral y/o sexual, investigar e informar al comité de denuncia, velando porque se cumplan los plazos y etapas

establecidas en este procedimiento, junto con acompañar al denunciante en todo el proceso hasta su finalización.

**2) La persona denunciante:**

Es la persona trabajadora que realiza una denuncia, por presunta situación de Acoso Laboral y/o Sexual y que decide formalizar personalmente la situación que le afecta, acercándose a la persona mediadora de denuncias y transcribiendo “con su puño y letra” los hechos que le afectan en el “Formulario de Denuncias de Acoso Laboral y/o Sexual” (véase Anexo II).

**3) La persona denunciada:**

Es la persona trabajadora que manifestaría una serie de actitudes, comportamientos hostigadores y humillantes hacia otra persona integrante de la Entidad y que ha sido señalada por la denunciante como la responsable de los hechos relatados

Tal y como se define en el código, se dispone de tres canales de comunicación a todo el personal y a terceros:

1. Comunicación vía internet: se realizará a través de las correspondientes direcciones de correo indicadas en la página web corporativa, lo que permite remitir, con total confidencialidad, consultas sobre el código e informar sobre posibles incumplimientos o vulneraciones. La dirección genérica creada a tal efecto es: [comision@aprome.org](mailto:comision@aprome.org)
2. Todo el personal podrá contactar de forma directa vía presencial o telefónica con el Comité denuncia, responsable de recursos humanos y/o el responsable de asesoría jurídica, para realizar las consultas o resolución de dudas pertinentes.
3. Para todo el personal laboral de los centros de trabajo, se dispondrán en puntos accesibles los formularios establecidos para realizar las denuncias, así como los sobres con la dirección de entrega.

Además, es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base en los principios que se detallan en el punto 7 de este manual (Principios básicos de investigación). Para ello, es conveniente garantizar la participación de la representación de la plantilla y de los servicios de prevención de riesgos laborales en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

## 7. CRITERIOS DE ACTUACIÓN, FASES DEL PROCESO Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Como todo proceso donde se encuentran involucradas personas, es necesario reafirmar y privilegiar durante todo el procedimiento la dignidad, respeto y buen trato para cada una de las personas que estén involucradas en la denuncia. Es por ello que se han definido algunos criterios de actuación y unos principios básicos que guiarán todo el proceso a desarrollar.

Durante todo el proceso se seguirán los siguientes **criterios de actuación**:

- Cualquier persona empleada tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.
- La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
- Toda persona responsable de la entidad está obligada a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.
- La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.
- Las Entidades externas contratadas por la entidad serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral.
- Cuando se produzca un caso de acoso entre el personal de la entidad y el de una Entidad externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación entre entidades. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

Una vez recibida la denuncia, comienza el proceso de investigación, que se enmarca en los siguientes **principios básicos de investigación**:

### ▪ **Confidencialidad**

El procedimiento de denuncia y tratamiento de Acoso Laboral y/o Sexual incorpora como base fundamental la confidencialidad de todas las personas que hagan parte de él. Además, debe ser un elemento fundamental de quien asume la responsabilidad de constituirse como la persona mediadora de Denuncias. En dicho proceso, queda estrictamente prohibido filtrar información o hacer cualquier tipo de comentario, que tenga relación con alguna de las personas trabajadoras y/o etapas que contempla este procedimiento. De esta manera, se podrá resguardar la dignidad e integridad de ambas partes y de quienes participen en este proceso.

### ▪ **Celeridad:**

Considerando la relevancia de esta temática, es que la investigación deberá ajustarse a los plazos estipulados en el procedimiento, privilegiando la calidad de la investigación y evitando toda burocratización de los procesos.

- **Imparcialidad:**

Las personas mediadoras de la Denuncia deberán mantener una visión objetiva de los procesos (con evidencia objetiva), sin sesgo ni conducta estigmatizadora para ninguna de las partes involucradas. Si esta conducta se presentara deberá inhabilitarse del proceso y asumirá esta función el receptor suplente del establecimiento.

- **Protección de la intimidad:**

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, así como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

- **Principio de protección de la dignidad de las personas:**

Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

- **Colaboración:**

Es deber de cada persona trabajadora el colaborar con la investigación, cuando se manejen antecedentes e información fidedigna, que aporten al proceso de investigación.

- **Responsabilidad:**

La persona trabajadora que realice una denuncia debe tener presente todos los aspectos que involucra su denuncia. Por tanto, debe ser realizada con toda la seriedad correspondiente, utilizando el formulario de denuncias elaborado (Anexo II). Además, es necesario que conozca que frente a una falsa denuncia, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, será objeto de medidas disciplinarias.

- **Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa.**

La determinación de la composición del comité encargado de tramitar las denuncias deberá poseer una presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición y garantizar la participación de la representación de servicios de prevención de riesgos laborales.

**LAS FASES DEL PROCESO**

1. Fase de detección y acogida. Presentación de denuncia.
2. Fase de investigación inicial:

Recibida formalmente la denuncia, el comité de Denuncia tendrán un plazo máximo de 10 días hábiles para realizar un análisis de la situación actual. La investigación deberá ser objetiva, por tanto, el comité de denuncia deberá investigar con igual celo no solo los hechos y circunstancias que fundan la denuncia, sino también los hechos y circunstancias que la desvirtúen. Para ello, deberá recurrir a todas las fuentes de información que estime necesario para esclarecer los hechos que se han denunciado. Una vez concluida esta investigación inicial, la

persona mediadora de denuncias deberá informar de su conclusión a la denunciante (de manera oral) y al “Comité de denuncia “(de manera escrita y en los casos que corresponda).

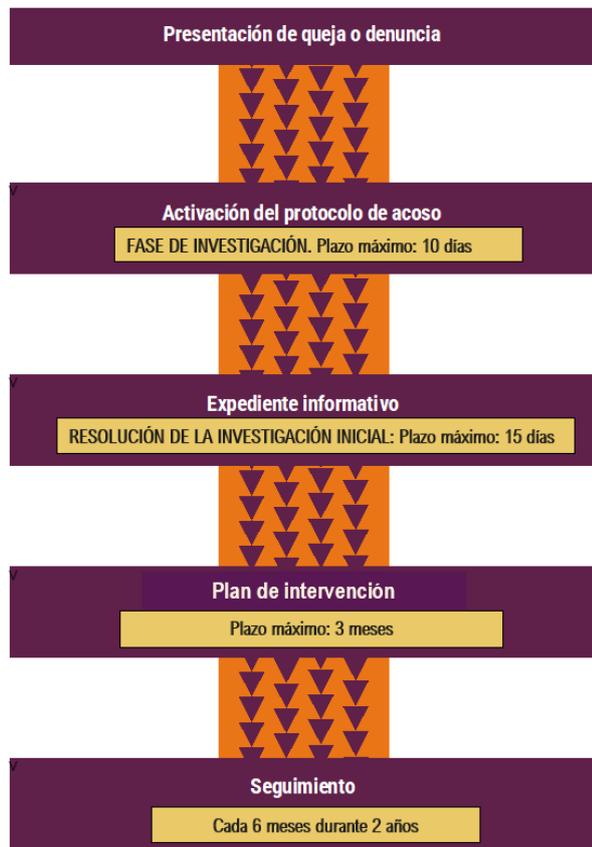
En esta fase, se realizará entrevista con quien ha informado el supuesto acoso y/o entrevista con la supuesta víctima de acoso.

Es necesario señalar que en todo momento debe operar el “Principio de Inocencia”, el cual implica que toda persona será considerada inocente mientras no se compruebe lo contrario.

**3. Resolución de la Investigación Inicial:**

Posteriormente se realiza un análisis de la situación pre-intervención, donde corresponde a la conclusión preliminar de la etapa de investigación, en el cual la persona mediadora de Denuncia determinará que:

- Los hechos denunciados no constituyen un tipo de Acoso. Es decir, puede ser otro fenómeno social, el cual debe intervenirse por otro mecanismo o vía. Por ejemplo, maltrato laboral, mal clima laboral u otra situación, la cual deberá ser informada a su Director/a y al departamento de recursos humanos de APRÓME, mediante un informe.



- Denuncia Infundada: es aquella en la cual no existen antecedentes suficientes para esclarecer los hechos denunciados, razón por la cual la investigación se da por finalizada y los antecedentes se derivan a una base de datos.
- Falsa Denuncia: corresponde a aquella denuncia que se ha basado en argumentos, evidencia u otros, que son falsos. Esta denuncia deberá ser presentada al Comité de Denuncia para determinar las acciones a seguir con el fin de tomar medidas disciplinarias a aplicar en cada caso.
- Denuncia Fundada: existen los antecedentes suficientes que hacen presumir que los hechos denunciados pudieran constituir una Conducta de Acoso Laboral y/o Sexual.
- Toma de Decisiones: considerando que se ha establecido una denuncia fundada, se valoraran opciones para aplicar medidas urgentes ante la situación de acoso. Se informará por escrito al “Comité de Denuncia”, el cual procederá a tomar las medidas pertinentes, tales como:
  - 1) Medidas de Resguardo: la toma de decisiones será determinada por el responsable de recursos humanos, en beneficio del bienestar biopsicosocial de la persona denunciante. Estas medidas pueden incluir acciones tales como: cambio de Servicio (del/a denunciado/a y/o denunciante), cambio de turno de la persona que ha denunciado o de la persona denunciada y/o cualquier otra acción que estime pertinente. En aquellos casos que la medida de resguardo sea aplicable a la denunciante, es imprescindible que la persona trabajadora: sea previamente informada de las medidas a adoptar y apruebe la medida de resguardo que se le está brindando.
  - 2) Sobre una falsa denuncia: si el comité de denuncia considera que, en cualquier etapa en la aplicación de este procedimiento, se descubriese que se presenta una falsa denuncia y se comprueba fehacientemente que la persona denunciante utilizó maliciosamente el procedimiento y realizó una denuncia falsa, responsable de recursos humanos será quién determine las acciones a seguir, con el fin de determinar las medidas disciplinarias a aplicar en cada caso.

Se tendrá en cuenta en este tipo de situaciones aquellas CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES:

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran interponerse, tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.

- El estado psicológico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicas acreditadas.
- El contrato de la víctima no sea indefinido, se realice durante el periodo de prueba de la víctima o que su relación con APROME no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones contra la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

#### 4. Elaboración y desarrollo del Plan de intervención individualizado

Tras la denuncia producida y una vez realizada la investigación, en todos los casos se iniciará un Plan de intervención que será individualizado para cada caso, que tendrá como finalidad crear un ambiente laboral libre de estrés, acoso y conflictos de alta intensidad.

Durante el plan de intervención, se implementarán medidas para evitar que la situación vuelva a suceder, para contener el acoso, evitando que se repitan patrones, y reproduzcan situaciones pasadas con el objetivo de proteger a la víctima.

Durante este plan, en los casos que se valore adecuado, se podrán realizar sesiones de reparación del daño, de resolución de conflictos, incluso de mediación si así se conviene, en el que las partes explicitarán lo positivo del proceso, y donde se recogerán aspectos, compromisos y acuerdos sobre el futuro de su relación laboral. Se trata de involucrar a las partes, en los casos en los que sea oportuno, en el planteamiento de las posibles soluciones.

En todas las posibilidades y situaciones, el contexto fortalecerá a la víctima, restableciéndose así el equilibrio de poder entre las partes, y se restablecerá un nuevo contexto y clima laboral.

Durante todo el proceso se mantendrán vigentes las siguientes **Garantías del procedimiento**:

- Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- Confidencialidad: las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

- Diligencia: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Contradicción: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la entidad deberá restituirla en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- Protección de la salud de las víctimas: la entidad deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de todas las personas trabajadoras afectadas.
- Prohibición de represalias: deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

De forma general, ante un posible caso de acoso, se debe evitar lo siguiente:

- No respetar la confidencialidad de quien lo sufre o denuncia.
- Atribuir la responsabilidad de los hechos a quien lo padece.
- Minimizar, restar importancia o ignorar las denuncias.
- Enfrentar a quien lo sufre con quien acosa de forma directa, reunirlos conjuntamente a las partes sin una adecuada preparación.
- Restar importancia a las manifestaciones de los equipos.

## 5. Seguimiento

Se realizará una devolución del proceso y la persona denunciante será informada puntualmente de los avances en la investigación y de la resolución final de la misma, así como las medidas disciplinarias aplicadas.

En cualquier caso, se realizará un seguimiento semestral de la situación del equipo donde se haya producido el acoso, durante un periodo de 2 años.

## 8. DIFUSIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

APROME asume, como parte de su normativa interna, el contenido de este Manual frente al acoso, comprometiéndose a su promoción y cumplimiento.

Todo el personal deberá conocer y poner en práctica el contenido de este manual, obligándose a su cumplimiento. El nuevo personal se comprometerá a ello desde el mismo momento de su incorporación.

Este Manual frente al acoso de APROME, así como cualquier modificación del mismo, será aprobado por la Dirección. Estará disponible en la página web de APROME, así como en las distintas instalaciones de la Entidad para todo aquel que quisiera consultarlo y será distribuido a todo el personal en el momento de su contratación.

Además de lo explicado en el apartado de medidas preventivas de este manual (véase el punto 5 de este manual), con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se incluirá esta materia en los programas de formación adecuados para ello. La formación sobre Prevención de acoso y protocolo de denuncia, se incorporará en los Planes Anuales de Formación de todas las instalaciones, conjuntamente con la formación sobre el Código Ético que persigue las buenas prácticas en APROME. Dichos programas deberían ir dirigidos a todo el personal y especialmente a que las personas de la Entidad que tengan personal a su cargo, garantizando la difusión de este protocolo a todos los niveles de la Entidad.

Además, se realizará una comunicación, a todo el personal, respecto a los canales de denuncia y mecanismos de respuesta, en el supuesto de producirse alguna situación de “acoso”.

Además de mantendrá la fluidez en los canales de comunicación a todos los niveles, ya sea en sentido horizontal ascendente o descendente, de manera que todas las opiniones puedan ser escuchadas.

Y, del mismo modo, se fomentará la realización de reuniones con el personal directivo, con el personal técnico y con las personas coordinadoras de manera periódica, en las que el personal laboral participe activamente y reciba información suficiente sobre funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, etc.

Anualmente, APROME realizará auditorías periódicas en los centros de trabajo con el fin de realizar el seguimiento y medición de la comunicación, difusión y cumplimiento de la presente Guía. Anualmente, se revisará el contenido para actualizar los posibles cambios y modificaciones que sean necesarios hacer o incluir en este Manual. Es indispensable

actualizar este Manual a medida que pasa el tiempo ya que se pueden dar situaciones nuevas no previstas.

## 9. ANEXOS

### ANEXO I

#### **Decálogo en materia de prevención del acoso**

En APROME pensamos que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad de trato y no discriminación y la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona.

Con el objetivo de prevenir, desalentar y sancionar los comportamientos de acoso en la Entidad, ésta inculcará a todo el personal, tanto el que se incorpore a la plantilla, como al que ya forme parte de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad, para lo cual se pondrán en marcha las siguientes medidas:

- Comunicar, divulgar, formar y sensibilizar sobre la problemática del acoso, la difusión del Código Ético, del Plan de Igualdad, así como del Manual de prevención y actuación frente al Acoso.
- Poner los medios necesarios para que el día a día de las relaciones personales entre el personal esté basado en un trato educado, gobernado por las buenas formas.
- Prohibir el uso de un lenguaje obsceno, así como los chistes o comentarios ofensivos o de contenido sexista, cualquiera que sea el medio de comunicación empleado.
- Prohibir actitudes de insinuación o manifestaciones de carácter físico, gestos, miradas, tocamientos, roces intencionados, etc. que generen malestar a otras personas.
- Procurar la integración del personal de nuevo acceso, evitando actitudes de aislamiento, mediante un seguimiento de la persona trabajadora incorporada, no solo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo y proporcionar la adecuada sensibilización en la materia desde el inicio de su actividad.
- Nos hacemos eco de las circunstancias individuales o culturales del personal incorporado y se tendrá en cuenta para contribuir a su integración a través de la gestión que al respecto lleve a cabo el departamento de recursos humanos.
- APROME establecerá los canales de comunicación, medios y recursos adecuados para que, en caso de producirse alguna situación de acoso, la persona acosada pueda realizar la correspondiente denuncia.
- Garantizamos la confidencialidad de la persona acosada o denunciante, que cuenta con un entorno seguro, confidencial y propicio en el que podrá expresarse sin temor a represalias.

ANEXO II

**FORMULARIO DE RECEPCIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL**

DATOS DE LA PERSONA QUE INFORMA LOS HECHOS:

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Centro de trabajo: \_\_\_\_\_

Puesto: \_\_\_\_\_

DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO:

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Centro de trabajo: \_\_\_\_\_

Puesto: \_\_\_\_\_

E mail: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

DATOS DE LA PERSONA QUE AGRESORA:

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Centro de trabajo: \_\_\_\_\_

Puesto: \_\_\_\_\_

E mail: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

DATOS DE LA DENUNCIA:

Tipo de acoso:

- Moral/Laboral   
  Sexual   
  Por razón de sexo  
 Por razón de la orientación sexual

Otras discriminaciones (Especificar) \_\_\_\_\_

*Describe brevemente la situación denunciada, indicando el tiempo desde cuando ha empezado a ocurrir, circunstancias y hechos del acoso.*

CONDICIONES Y TERMINOS DE LA DENUNCIA:

FECHA INICIO INVESTIGACION	FECHA FIN (10 días hábiles máximo)

RECUERDE: Si esta denuncia, contuviese información falsa, Usted, se expone a cualquier acción que se estime.

Firma del/la denunciante

Firma del Receptor/Receptores

Fecha:

Fecha